

- разработку философии действующей службы управления персоналом, способствующей развитию у работников предприятия понимания важности и значимости данного структурного подразделения;

- пересмотр и совершенствование существующей организационной структуры службы управления персоналом;

- изменение профессионально-квалификационного уровня и численности сотрудников кадровых служб. Реализация новых современных функций кадровых служб невозможна без укрепления их квалифицированными специалистами, повышения их авторитета, в связи с чем становится весьма актуальным создание системы подготовки специалистов для кадровых служб, переподготовки и повышения квалификации организаторов кадровой работы;

- пересмотр и улучшение действующей регламентации управ-

and similar papers at [core.ac.uk](http://core.ac.uk)

provided by Institutional Repository of Vadym Hetman Kyiv

кадровую политику (т. е. выделение и совершенствование основных функциональных кластеров по работе с персоналом всей организации в целом):

- учет затрат на управление персоналом;
- планирование, подбор, отбор, и выбытие персонала;
- оценка персонала и управление карьерным ростом работников;
- мотивация и стабилизация персонала;
- обучение и профессиональное развитие персонала организации.

Таким образом, следует отметить, что для большинства кадровых служб организаций Республики Беларусь главной задачей, видимо, должен стать переход от кадровой работы к управлению человеком, которое позволит эффективно справляться с проблемами, возникающими в условиях рынка, способствующее тем самым достижению хозяйствующими субъектами наилучших результатов в своей деятельности.

*Соболева Т. О.,*

асистент кафедры менеджменту КНЕУ

## **МОДЕЛЮВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

Вирішення довгострокових завдань розвитку організації обумовлюється можливістю формувати та реалізовувати свій інно-

ваційний потенціал. Керування такими процесами може здійснюватися лише за умови функціонування ефективної системи інноваційного менеджменту на підприємстві. Моделювання системи управління інноваційним потенціалом організації сприяє оптимізації умов її функціонування, що свідчить про актуальність обраного напрямку дослідження.

Метою побудови моделі системи управління інноваційним потенціалом визначено дослідження можливих коливань або нестійкості поведінки системи, що витікають із основних організаційних взаємозв'язків і підходів до управління інноваційним потенціалом організації. Для досягнення мети були поставлені наступні завдання: виявити характер (систему) управлінських зв'язків між елементами інноваційного потенціалу в загальній системі підприємства, їх напрямків та послідовності впливу на керований об'єкт; визначити та систематизувати джерела впливу, які можуть суттєво змінювати управлінські рішення; дослідити, яким чином елементи системи виявляють тенденцію поглиблювати або видозмінювати вплив зовнішніх збурень.

Процес моделювання системи управління інноваційним потенціалом пов'язаний та є похідним від підходів до розгляду інноваційного процесу та організації як кібернетичної системи[1-5].

Управління (у широкому розумінні) є функцією організованих систем різної природи (біологічних, соціальних, технічних), яка забезпечує збереження їх визначеної структури, підтримку режиму діяльності, реалізацію їх програм і цілей за рахунок процесів самоорганізації та саморегуляції, де управління є необхідною внутрішньою властивістю системи [1, с. 356].

Згідно технологічного підходу до інноваційного процесу, останній розглядається Б. Санто у вигляді інноваційного ланцюга, спираючись на механізм послідовної передачі знань та завдань, а управління розглядається з точки зору адміністративної системи, що має ієрархічну структуру та інформаційно-поточну організацію.

Згідно припущення, що нове знання має автоматично вести до економічного зростання, інноваційний процес також розглядають як функціональну послідовність етапів: нові наукові знання — техніко-технологічні розробки — виробництво — економічне зростання.

Кібернетична модель представляє інноваційний процес як комплексну систему, де елементи системи створюють підсистеми, які підтримують між собою постійні зв'язки. Така система має множинні зворотні зв'язки[3, с. 117].

В ході дослідження були визначені характеристики моделі системи управління інноваційним потенціалом, як такі, що суттєво впливають на її побудову та виокремлення її елементів: абстрактність; нелінійність; нестійкість; відкритість.

Розроблена модель подає систему управління інноваційним потенціалом як складну багаторівневу систему управління у вигляді сукупності підсистем, яким притаманна певна автономія. Кожна з таких підсистем має своє власне завдання — оптимізацію взаємодії із зовнішнім середовищем, яке для даної підсистеми складається з середовища, зовнішнього по відношенню до всієї системи, а також із решти підсистем.

Проведені дослідження дозволяють зробити певні висновки. По-перше, аналіз різних спроб моделювання системи управління інноваційними процесами на мікрорівні свідчить про їх залежність від підходів до розгляду інноваційного менеджменту як керуючої системи та інноваційного процесу як об'єкту управління.

По-друге, ми вважаємо, що управління в сучасній організації має ґрунтуватися на одночасній реакції системи управління як на фактичну розбіжність між параметрами функціонування керованої системи і цілями управління так і на оцінці можливого результату впливу зовнішнього збурення на керовану систему.

По-третє, виокремлення підсистеми інноваційного потенціалу в загальній системі організації обумовлює необхідність розгляду двоконтурного механізму управління. Перший контур забезпечує регулювання діяльності всієї організації, а через взаємозв'язок між елементами системи впливає і на другий контур управління, який регулює функціонування всередині інноваційної підсистеми організації.

По-четверте, прямування до адекватної реакції на вплив зовнішнього середовища призводить до скоординованої роботи окремих підсистем, підпорядковуючи автономну діяльність кожної з них інтересам розв'язку спільної задачі, заданої загальним управлінням організації.

Проведене дослідження не дозволяє здійснити всебічний аналіз проблем управління інноваційним потенціалом організації. Поглибленого розкриття зазначених питань забезпечить аналіз впливу особливостей інноваційної діяльності на функціонування інноваційного потенціалу, оскільки специфіка інноваційної діяльності безпосередньо відбивається на поведінці підсистеми інноваційного потенціалу в організації. Операційна система організації переважно спрямована на безперервне перетворення потоків матеріалів та робочої сили в продукцію. Інноваційна підсистема

більше займається перетворенням праці людей, ідей та грошових коштів в інноваційні проекти. Схематично, це той самий процес перетворення, за якого вхідний потік супроводжується вихідним, тільки на виході — потік інновацій. За такого підходу розширюється горизонт управлінської уваги та впливу від концентрації на виробничій відповідності існуючому попиту до передбачення можливого попиту з прогнозуванням довгострокових наслідків реалізації інноваційних проектів.

### **Література**

1. Берков В. Ф. Логика / В. Ф. Берков, Я. С. Яскевич, В. И. Павлюкевич. — Мн.: НТОО «ТетраСистемс», 1997. — 480 с.
2. Васильев В. И., Красильников В. В., Плаксий С. И., Тягунова Т. Н. Статистический анализ многомерных объектов произвольной природы. — М.: Издательство ИКАР, 2004. — 382 с.
3. Санто Б. Инновации как средство экономического развития: Пер с венг. — М.: Прогресс, 1990. — 296 с.
4. Филинов Н. Б., Борисова В. В. Математическое моделирование в анализе и разработке управленческих решений: Учебное пособие / ГУУ. — М., 2001. — 63 с.
5. Форрестер Дж. Основы кибернетики предприятия (индустриальная динамика): Пер. с англ. / Отв. ред. Д. М. Гвишиани. — М.: «Прогресс», 1971. — 338 с.

**Соломаха В. М.,**

канд. техн. наук, доцент  
каф. менеджменту Київського національного  
економічного університету ім. В. Гетьмана

## **ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ СУЧАСНИМ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНИМ ПРОМИСЛОВИМ ПІДПРИЄМСТВОМ**

Сучасний світовий економічний розвиток промислових підприємств характеризується суттєвим прискорення розвитку економічних процесів, складністю планування й управління, широким впровадженням нових технологій. Це пов'язано, як з процесами глобалізації економічного простору, так із переходом розвинених країн на певну модель господарювання, засновану на застосуванні нових знань, їхній комерціалізації і використанні інновацій у всіх сферах діяльності.